

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan sarana yang sangat penting untuk mewujudkan pembangunan nasional. Karena dengan pendidikan yang baik dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing. Berkembangnya suatu kualitas pendidikan tidak lepas dari peran kinerja para guru. Tanpa kinerja guru yang baik maka pencapaian kualitas pendidikan akan sulit untuk dicapai. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menjadi tolak ukur tinggi rendahnya mutu pendidikan. Dalam hal ini berarti guru merupakan ujung tombak dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Undang-Undang RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Memperhatikan peranan guru yang sangat strategis dalam proses pembelajaran, dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan guru dan kinerjanya.

Salah satu permasalahan esensial pendidikan yang sampai saat ini masih dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenis, jenjang, jalur, dan satuan pendidikan. Pendidikan di Indonesia seperti yang tidak di desain dengan tepat dan berjalan apa adanya. Bahkan kalau kita amati lebih cermat kondisi pendidikan di negeri ini dari hari ke hari semakin menurun kualitasnya. Berdasar hasil penelitian tentang *Human Development Index* (HDI) yang dikeluarkan oleh UNDP 2005, saat ini pendidikan kita berada pada peringkat 110 dari 174 negara. (<http://www.suaramerdeka.com/index.php/read/cetak/2006/08/22/17>).

Kinerja guru di Kota Solo masih rendah, seperti yang dikemukakan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Solo, Etty Retnowati, berdasarkan hasil penelitian dari Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Tengah 2010 diketahui bahwa kinerja guru yang bersertifikasi di Jateng belum menunjukkan kenaikan. Padahal, mereka telah menerima kenaikan gaji (<http://berita.suaramerdeka.com/smcetak/>).

Kenyataan tersebut, menunjukkan bahwa sertifikasi guru tidaklah cukup sebagai upaya mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru. Meski telah dinyatakan lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi, bukan berarti guru telah memiliki kompetensi yang dipersyaratkan undang-undang. Untuk mewujudkan guru yang benar-benar profesional, pasca sertifikasi perlu adanya upaya sistematis dan sinergis dan berkesinambungan yang menjamin guru tetap profesional.

Kinerja guru menuntut kondisi yang mendukung kelancaran tugasnya di sekolah yang erat kaitannya dengan peran serta kepala sekolah. Roche mengatakan bahwa “Kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus administrator pendidikan” (Wahyudi, 2009:63). Dalam hal ini guru dituntut menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, dan intelektual. Selain itu, harus menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, serta mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampunya.

Suryo mengatakan bahwa “kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa. Produk dari kompetensi dalam kinerja guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial” (Supardi, 2011:13).

Supardi (2013:21), menegaskan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

- (1) komponen *raw input* meliputi kemampuan dan ketrampilan memahami kurikulum;
- (2) komponen *instrumental input* meliputi kepemimpinan kepala sekolah;
- (3) komponen *environment input* meliputi iklim kerja;
- (4) komponen proses yang meliputi faktor atau variabel;
- (5) komponen *output*

yang meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran sampai dengan kemampuan melaksanakan pengayaan.

Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru diatas, komponen *instrumental input* yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satunya. Dalam Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 1992 pasal 3 ayat 3 dijelaskan bahwa pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah. Kepala sekolah sebagai salah satu pengelola satuan pendidikan juga disebut sebagai administrator, dan disebut juga sebagai manajer pendidikan. Maju mundurnya kinerja sebuah organisasi ditentukan oleh sang manajer. Kepala sekolah sebagai manajer merupakan pemegang kunci maju mundurnya sekolah.

Dalam pelaksanaan manajemen sekolah, kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan efektif. Kepala sekolah tidak hanya mengelola sekolah dalam makna statis, melainkan menggerakkan semua potensi yang berhubungan langsung atau tidak langsung bagi proses pembelajaran siswa. Persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah merupakan cara pandang guru terhadap ketrampilan manajerial kepala sekolah.

Katz menegaskan bahwa setiap manajer membutuhkan minimal tiga ketrampilan dasar. Ketiga ketrampilan tersebut adalah: (1) ketrampilan konseptual (*conceptual skill*); (2) ketrampilan kemanusiaan (*humanity skill*); (3) ketrampilan teknis (*technical skill*) (Wahyudi, 2009:68).

Mengelola sekolah merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur pembelajaran secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu faktor utama yang menentukan kinerja para guru adalah kepala sekolah. Apabila para guru dan tenaga kependidikan lainnya menjadi tenaga profesional yang merupakan upaya untuk memperbaiki, mengembangkan, dan meningkatkan kompetensi para guru agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi kepentingan sekolah.

Selain komponen *instrumental input*, komponen *raw input* yang meliputi kemampuan dan ketrampilan memahami kurikulum juga mempengaruhi kinerja guru. Karena kurikulum merupakan komponen pendidikan yang dijadikan acuan

oleh setiap satuan pendidikan, khususnya oleh guru dan kepala sekolah dalam menyelenggarakan proses pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu, upaya mengelola dan mengembangkan kinerja guru di sekolah menjadi hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kemampuan sekolah agar dapat berperan optimal di masyarakat.

Setiap pendidikan dasar dan menengah dapat menerapkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sebagaimana tercantum pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 24 tahun 2006 tentang pelaksanaan Permendiknas nomor 22 tahun 2006 dan nomor 23 tahun 2006, yang tercantum pada pasal 2 ayat 1, 2, dan 3.

Mulyasa (2008:221) menyatakan bahwa:

“Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) merupakan kurikulum operasional yang dikembangkan oleh setiap satuan pendidikan serta merupakan acuan dan pedoman bagi pelaksanaan pendidikan untuk mengembangkan berbagai ranah pendidikan (pengetahuan, keterampilan dan sikap) dalam satuan pendidikan dasar dan menengah”.

Guru dituntut memiliki pemahaman serta kemampuan menjabarkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan KTSP. Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) menuntut kemandirian guru dan kerjasama guru dengan kepala sekolah dalam mengkaji dan memahami standar nasional pendidikan, serta menerapkannya dalam pembelajaran. Demi menunjang kualitas pendidikan melalui kinerja guru pula, sebaiknya ketrampilan manajerial kepala sekolah disesuaikan dengan kondisi obyektif sekolah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru dan mengefektifkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) diperlukan koordinasi, komunikasi, dan jalinan kerja sama antara sekolah, orang tua, masyarakat, dan pemerintah; baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi dan pengawasannya.

Supardi (2013:160) menyatakan bahwa karakteristik KTSP meliputi:

(1) KTSP menekankan pada ketercapaian kompetensi peserta didik baik secara individual dan klasikal; (2) KTSP berorientasi pada hasil belajar (*learning outcomes*) dan keberagaman; (3) penyampaian dalam pembelajaran menggunakan pendekatan dan metode yang bervariasi; (4) sumber belajar bukan hanya guru, tetapi sumber belajar lainnya yang

memenuhi unsur edukatif; dan (5) penilaian menekankan pada proses dan hasil belajar dalam upaya penguasaan atau pencapaian suatu kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru tidak terlepas dari persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah dan pemahaman KTSP. Oleh karena itu penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG KETRAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMAHAMAN KTSP TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN KARTASURA TAHUN PELAJARAN 2014/2015.”**

## **B. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti membatasi masalah penelitian agar terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun pembatasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Kinerja guru dibatasi oleh aspek kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 1 Kartasura dan SMP Negeri 2 Kartasura dengan pertimbangan aspek kompetensi pedagogik merupakan aspek kompetensi yang berkaitan dengan pemahaman KTSP.
2. Persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah dibatasi oleh ketrampilan konseptual (*conceptual skill*), ketrampilan kemanusiaan (*humanity skill*), ketrampilan teknis (*technical skill*).
3. Pemahaman KTSP ini dibatasi oleh konsep dasar KTSP, Standar Kompetensi Lulusan Satuan Pendidikan (SKLSP), Standar Kompetensi Kelompok Mata Pelajaran (SKKMP), Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar (SKKD), dan cara menjabarkan Kompetensi Dasar kedalam Indikator Kompetensi pada jenjang pendidikan SMP/MTs/SMPLB/Paket B dengan pertimbangan tempat penelitian di SMP se-Kecamatan Kartasura.
4. Ada 3 SMP Negeri di Kecamatan Kartasura, namun penelitian ini dibatasi oleh SMP Negeri 1 Kartasura dan SMP Negeri 2 Kartasura dengan pertimbangan SMP tersebut menggunakan KTSP.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka penulis dapat mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah kontribusi persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Kartasura Tahun Pelajaran 2014/2015?
2. Adakah kontribusi pemahaman KTSP terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Kartasura Tahun Pelajaran 2014/2015?
3. Adakah kontribusi persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah dan pemahaman KTSP terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Kartasura Tahun Pelajaran 2014/2015?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, untuk mengetahui:

1. Kontribusi persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Kartasura Tahun Pelajaran 2014/2015.
2. Kontribusi pemahaman KTSP terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Kartasura Tahun Pelajaran 2014/2015.
3. Kontribusi persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah dan pemahaman KTSP terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Kartasura Tahun Pelajaran 2014/2015.

### **E. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan, adapun manfaatnya sebagai berikut:

- a. Sebagai suatu hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan wawasan pada khususnya, serta masyarakat luas pada umumnya.
- b. Sebagai referensi bagi penelitian yang sejenis bagi penulis.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dari segi praktis, diantaranya:

### a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi sekolah untuk selalu meningkatkan kinerja guru yang baik.

### b. Bagi Kepala sekolah

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan kepala sekolah dalam memotivasi guru dalam pemahaman KTSP.

### c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan guru dalam pemahaman KTSP.